

Relatório de Monitorização

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos - Pós Laboral

RESUMO

Tendo em conta os Relatórios de Concretização do Processo de Bolonha realizados durante os anos letivos anteriores, o Instituto Politécnico de Setúbal decide dar continuidade à realização de relatórios ao nível dos Cursos, das Escolas e, também, ao nível do próprio Instituto. A realização destes relatórios é encarada como uma componente de particular importância para a melhoria contínua do processo de ensino-aprendizagem da instituição, bem como de outros processos que dela fazem parte. Neste âmbito, o presente Relatório de Curso inclui informação sobre as mudanças operadas, em matéria pedagógica, no sentido de uma formação orientada para o desenvolvimento das competências dos estudantes, organizada com base no sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS). Adicionalmente, o relatório inclui um conjunto de informação e de indicadores sobre o Curso, cuja importância foi considerada relevante e que surge na sequência da necessidade e do comprometimento que a instituição tem vindo, progressivamente, a assumir relativamente à disponibilização pública de informação atualizada, imparcial e objetiva, sobre os seus cursos e graus.

PARTE A - CARACTERIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DESEJADAS

O relatório de adequação do curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, identifica o perfil de competências a desenvolver pelos alunos da ESCE e fundamenta-se no estipulado no Decreto-Lei nº 74/2006 de 24 de Março relativamente ao perfil do licenciado do ensino superior, a saber: 1. Possuir conhecimentos e capacidades de compreensão na área de Gestão de Recursos Humanos; 2. Saber aplicar os conhecimentos e as capacidades de compreensão adquiridos no exercício da profissão; 3. Capacidade de resolução de problemas no âmbito da sua área de formação; 4. Capacidade de recolher, selecionar e interpretar informação relevante na sua área de formação bem como de avaliar as implicações sociais e éticas da sua ação; 5. Competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções; 6. Competências de aprendizagem que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia. Consagrado este perfil de formação, o Conselho Científico da ESCE definiu ainda um conjunto de macro competências, transversais a todas as unidades curriculares, que, sem prejuízo de outras, deverão ser prioritárias na formação dos alunos: eficácia individual, interpessoal e grupal; flexibilidade/adaptabilidade/mobilidade; ética e responsabilidade; resolução de problemas e tomada de decisão; criatividade e inovação; compreensão organizacional; línguas; tecnologias de informação e comunicação. Para além das competências enunciadas, que constituem a matriz do projeto educativo da ESCE, foi identificado um conjunto de competências gerais no âmbito das ciências empresariais a desenvolver pelos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos ao longo do programa de formação: 1. Domínio falado e escrito da língua materna 2. Capacidade de utilização de técnicas de cálculo 3. Domínio dos princípios básicos de línguas estrangeiras 4. Capacidade de utilização das tecnologias de informação 5. Capacidade de resolução de problemas 6. Capacidade de compreensão dos princípios da cidadania e da participação cívica 7. Capacidade de compreensão dos sistemas de relações sociais 8. Capacidade de compreensão da empresa/organização enquanto sistema de relações sociais 9. Capacidade de compreensão do negócio/atividade 10. Capacidade de compreensão da função socioeconómica da empresa/organização 11. Capacidade de compreensão das atividades técnico-administrativas da função recursos humanos 12. Capacidade de compreensão das relações de trabalho na empresa/organização 13. Capacidade de compreensão dos processos de mudança organizacional 14. Capacidade de integração profissional num contexto organizacional. Este conjunto de competências gerais deverá traduzir-se no domínio de competências específicas orientadas para o exercício profissional no campo da gestão de recursos humanos.

PARTE B - CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO CURSO

a) Referência à metodologia seguida na conceção do curso, com vista a conseguir atingir os objetivos do processo de Bolonha (DL 74/2006):

O objetivo principal do programa de formação em gestão de recursos humanos é formar profissionais de gestão de recursos humanos capazes de intervir em diferentes áreas administrativas e técnicas da função recursos humanos compreendendo as suas implicações ao nível dos indivíduos, das organizações e da sociedade. A formação privilegia a diversidade de contextos organizacionais para o exercício da profissão sendo áreas prioritárias de exercício profissional as seguintes: elaboração e gestão do cadastro (base de dados) de pessoal; gestão administrativa de recursos humanos; recrutamento, seleção e acolhimento de pessoal; avaliação de desempenho; gestão das remunerações e dos benefícios; gestão de carreiras; gestão de competências; gestão da formação; higiene e segurança no trabalho; contratação coletiva de trabalho; desenvolvimento organizacional; comunicação organizacional. No final do ciclo formativo os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de atividades das quais destacamos: - participar nas ações necessárias ao cumprimento das obrigações legais das organizações no que respeita aos recursos humanos que integra; - participar na definição das necessidades de recursos humanos bem como nos processos de recrutamento e seleção; - participar na elaboração e implementação de planos de acolhimento e integração; - participar na elaboração do manual de funções e na definição de perfis profissionais; - participar na elaboração de balanços de competências; - participar na definição e implementação de sistemas de avaliação de desempenho; - participar na definição e implementação de políticas de remuneração; - participar no desenho e implementação de planos de carreiras; - participar na elaboração e implementação de planos de formação profissional; - participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho; - participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho; - participar em ações de diagnóstico e intervenção organizacional; - participar em processos de negociação coletiva de trabalho.

b) Distribuição das horas de trabalho, por ano letivo e por unidade curricular

Tendo em conta o seu carácter interdisciplinar, a licenciatura em gestão de recursos humanos é constituída por um conjunto de áreas científicas pelas quais se distribuem os 180 créditos necessários à obtenção do respetivo diploma. O plano de estudos, distribuído por seis semestres letivos apresenta a estrutura abaixo indicada em que se apresenta a carga de trabalho por unidade curricular e os créditos que lhe estão associados (ver tabela 1). A estrutura curricular apresenta dois elementos distintivos que gostaríamos de destacar pela sua importância no quadro do projeto pedagógico que estrutura o curso: o primeiro é o facto de assentar numa formação de base generalista centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de suporte à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade e do indivíduo e o segundo que é a existência de um estágio curricular ou projeto organizacional aplicado em contexto real de trabalho durante o último trimestre do plano curricular o qual permite uma aproximação às exigências do exercício profissional.

Tabela 1 - Distribuição das horas de trabalho

Tronco Comum - Ano letivo 2015 / 2016																	
Unidades Curriculares Obrigatórias		Tipo de Aula										Horas	Ano	Semestre	ECTS	Horas Totais	
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TP	L	E	S	OT/PL	OT	Contacto	Curricular			
LGRHP1106	Contabilidade	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1105	Gestão de Recursos Humanos	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1101	Introdução à Gestão	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1104	Introdução ao Direito	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1103	Introdução às Ciências Sociais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1102	Marketing	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1107	Análise Financeira	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0	135
LGRHP1110	Comportamento Organizacional	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1112	Estatística	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1111	Informática	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5	121,5

LGRHP1108	Microeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0	135
LGRHP1109	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1116	Análise de Dados	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1118	Bases de Dados	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1117	Direito do Trabalho I	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1115	Higiene e Segurança no Trabalho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1113	Macroeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1114	Recrutamento e Seleção	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1122	Direito do Trabalho II	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1123	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1120	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1119	Gestão Orçamental	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1121	Políticas de Remuneração	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1127	Gestão da Formação	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1124	Gestão da Qualidade	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1126	Gestão do Desempenho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1128	Inovação e Mudança Organizacional	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1125	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	15	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	6,0	162
LGRHP1130	Comunicação Organizacional	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRHP1133	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	-	-	-	-	-	-	280	-	-	12	292	3	2º Semestre	15,0	405
LGRHP1131	Gestão de Carreiras e de Competências	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRHP1129	Planeamento de Recursos Humanos	45	-	45	-	-	-	-	-	-	-	90	3	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1132	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção I		Tipo de Aula										Horas	Ano	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL OT		Contacto	Curricular			
LGRHP1136	Gestão de RH na Administração Pública	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção II		Tipo de Aula										Horas	Ano	Semestre	ECTS	Horas Totais
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL OT		Contacto	Curricular			
LGRHP1290	E-Business	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5

CT1 - Comentário à tabela 1

Como já foi referido, o plano de estudos apresenta uma estrutura curricular com dois elementos distintivos: o primeiro é o facto de assentar numa formação de base generalista centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de base à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade, do sistema organizacional do "indivíduo em relação" e o segundo que é a existência de um projeto organizacional aplicado ou estágio curricular em contexto real de trabalho durante o último trimestre do curso, facilitando uma aproximação ao contexto profissional da área de gestão de recursos humanos.

c) Dados comparativos com cursos tomados como referência

No contexto europeu, apesar das diferentes tradições nacionais no que respeita às formações de acesso à profissão na área da gestão de recursos humanos, é possível encontrar programas de formação similares em instituições como a London Metropolitan University e a University of Kent, no Reino Unido, a Université Paris1, em França, ou a Universitat Miguel Hernández, em Espanha. No contexto nacional vários são os projetos de ensino similares ao proposto verificando-se uma crescente homogeneização das propostas curriculares e das designações dos respetivos cursos. Quer ao nível do ensino universitário quer politécnico constata-se uma preocupação em oferecer licenciaturas em Gestão de Recursos Humanos como resposta a uma crescente procura de tais formações por parte das empresas/organizações. Tal procura não só reflete o aumento da consciência da importância do capital humano para o desenvolvimento competitivo da economia portuguesa no contexto da sociedade do conhecimento, mas também a crescente tecnicidade associada à função recursos humanos. Exemplos dessa oferta são visíveis em instituições como o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, o Instituto Politécnico de Castelo Branco ou o Instituto Politécnico do Porto.

Parte B2 - Estudantes à entrada

A tabela 2 seguinte permite-nos verificar as vagas existentes quer seja por via do regime geral de ingresso, quer seja por via dos concursos especiais.

a) Vagas

A tabela 2 seguinte permite-nos verificar as vagas existentes quer seja por via do regime geral de ingresso, quer seja por via dos concursos especiais. Constatamos que Gestão de Recursos Humanos é o curso com maior número de vagas, seguido de Gestão e Direito.

Tabela 2 - Vagas

Vagas		2015/2016	2014/2015	2013/2014
Concurso Nacional de Acesso (CNA)		40	40	45
Regime Especial (1)		4	0	1
Outros Concursos de Acesso (OCA)	Concursos Especiais (M23, CET, CTeSP, TOCS)	26	6	8

	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - 1ª fase	6	9	3
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - outras fases (1)	4	5	0
	Estudante Internacional	8	8	0
	Total OCA	44	28	11
Total		88	68	57

(1) O valor indicado corresponde ao número de estudantes matriculados/inscritos por esta via

CT2 - Comentário à tabela 2

Como podemos observar, o número de vagas no Curso de Gestão de Recursos Humanos - Pós-Laboral (GRH-PL) em 2014/15 aumentou face aos anos transactos. Salienta-se, que as vagas do concurso nacional de acesso mantiveram-se face ao ano anterior. No entanto houve um aumento considerável das vagas, ao nível dos Outros Concursos de Acesso(OCA) e dos Concursos Especiais.

b) Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)

Tabela 3 - Estudantes provenientes de CNA e de Regime Especial

Estudantes provenientes de CNA

Indicadores	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Candidatos CNA	98	48	41
Colocados CNA	42	13	11
Matriculados CNA	24	8	6
Candidatos CNA / Vagas CNA	245,0%	120,0%	91,1%
Colocados CNA / Vagas CNA	105,0%	32,5%	24,4%
Matriculados CNA / Colocados CNA	57,1%	61,5%	54,5%
Matriculados CNA / Vagas CNA	60,0%	20,0%	13,3%
Matriculados CNA / Estudantes inscritos	15,3%	5,7%	3,9%
Colocados CNA 1ª Opção	10	6	6
Matriculados CNA 1ª Opção	7	5	4
Colocados CNA 1ª opção / Colocados CNA	25,0%	15,0%	13,3%
Matriculados 1ª opção / Vagas CNA	17,5%	12,5%	8,9%

Estudantes provenientes de Regime Especial

Indicadores	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Matriculados Regime Especial	0	0	0

CT3 - Comentário à tabela 3

Os resultados mostram-nos que no ano letivo de 2013/14 a taxa de candidatos do Concurso nacional de acesso foi de 91,1%, tendo aumentado no ano letivo de 2014/15 para 120,0%. Paralelamente, comparando a taxa de candidaturas com a taxa de matrículas, no conjunto dos três anos letivos, observamos que estas seguiram direções similares. As taxas de colocação e matrícula também seguem, genericamente, a mesma tendência. A percentagem de candidatos que colocou este curso como primeira opção aumentou sempre nos três períodos em análise. Relativamente aos concursos especiais, regista-se o facto desse número ser inexistente no Curso de Gestão de Recursos Humanos-Pós-Laboral.

c) Notas de ingresso

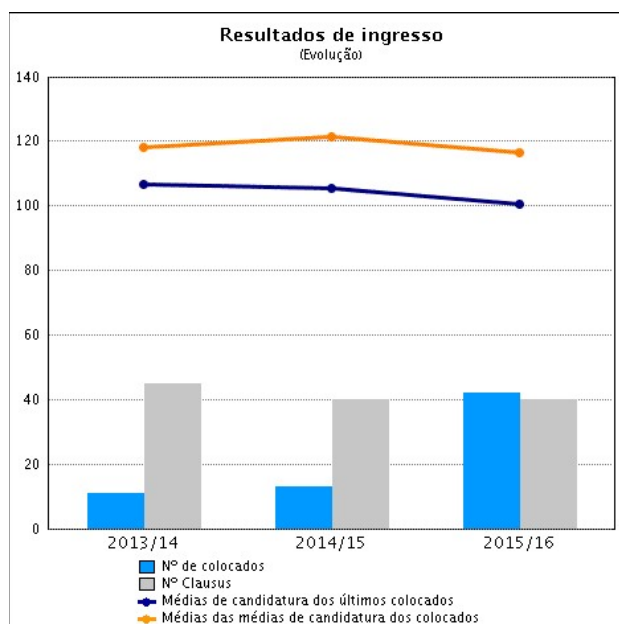
Tabela 4 - Notas de ingresso

Notas de ingresso	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Nota mínima de ingresso dos colocados CNA	100,9	105,6	106,9
Nota média de ingresso dos colocados CNA	116,8	121,4	118,4

CT4 - Comentário à tabela 4

A média de candidatura da nota mínima de ingresso, dos últimos candidatos colocados pelo CNA desceu nestes dois últimos anos, mantendo-se, no entanto, num valor semelhante situado à volta dos 10 valores. Paralelamente, pode ser observado que, nestes três anos, a nota média evidencia alguma estabilização, situando-se à volta dos 12 valores, embora tenha descido em 2015/16 face ao ano transacto.

Gráfico 1 - Notas de ingresso



CG1 - Comentário ao gráfico 1

As estatísticas de ingresso permitem verificar que a taxa de ocupação das vagas, nos anos letivos 2013/14 e 2014/15, através do regime geral de ingresso (todas as fases), ficou abaixo do número de vagas disponíveis. Porém, constata-se que em 2015/16 o número de colocados ultrapassou ligeiramente as vagas disponíveis. Da análise das médias de acesso resulta que a média das médias dos candidatos colocados, ao longo dos seis anos de existência do Curso de Gestão de Recursos Humanos (Pós-Laboral), se situa nos 12 valores. Ao invés a média de candidatura dos últimos candidatos colocados, tem vindo a diminuir desde 2012/13.

d) Estudantes matriculados provenientes de Outros Concursos de Acesso (OCA)

Tabela 5 - Estudantes provenientes de OCA

Indicadores	2015/2016	2014/2015	2013/2014
M23	27	29	28
CET	0	0	0
Estudante Internacional	0	0	0
OUTROS OCA	1	9	8
REINGRESSO	8	4	2
Total Matriculados OCA	36	42	38
Matriculados OCA/ Vagas OCA	100,0%	210,0%	345,5%

CT5 - Comentário à tabela 5

O número de estudantes matriculados via Outros Concursos de Acesso (OCA) diminuiu em 2015/16 relativamente aos anos anteriores, sendo de destacar o número de colocados maiores de 23 anos (que representam, taxas muito elevadas no quadro dos totais de estudantes colocados através dos Outros Concursos de Acesso). Estes dados poderão refletir a existência de um perfil de aluno marcado por uma experiência de vida já estruturada, em que o acesso ao curso se constitui numa segunda oportunidade formativa e que não quis ou não dispôs de condições, designadamente, socioeconómicas, para realizar uma trajetória escolar contínua.

e) Ocupação total de vagas

Tabela 6 - Taxas de ocupação de vagas por tipos de ingresso

Indicadores	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Matriculados CNA/Total de Vagas	27,3%	11,8%	10,5%
Matriculados OCA/Total de Vagas	40,9%	61,8%	66,7%
Matriculados Regime Especial/Total de Vagas	0,0%	0,0%	0,0%
Total Matriculados / Total Vagas	68,2%	73,5%	78,9%

CT6 - Comentário à tabela 6

A Tabela 6 permite constatar que o número do total de matriculados diminuiu do ano lectivo de 2013/14 para o ano 2014/15. No entanto, existe uma tendência para o aumento do total de matriculados no ano letivo de 2015/16 decorrentes do Concurso Nacional de Acesso (CNA) e uma diminuição do total de matriculados nos Outros Concursos de Acesso (OCA).

f) Proveniência dos estudantes matriculados

Tabela 7 - Concelho de proveniência dos estudantes matriculados

Concelho	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Alcochete	2	3,3%	2	4,0%	1	2,2%
Almada	2	3,3%	1	2,0%	1	2,2%
Barreiro	3	5,0%	4	8,0%	1	2,2%
Moita	5	8,3%	7	14,0%	6	13,3%

Montijo	3	5,0%	5	10,0%	3	6,7%
Palmela	5	8,3%	3	6,0%	9	20,0%
Seixal	8	13,3%	1	2,0%	1	2,2%
Sesimbra	3	5,0%	3	6,0%	2	4,4%
Setúbal	24	40,0%	22	44,0%	15	33,3%
Outros	5	8,3%	2	4,0%	6	13,3%
Total	60	100,0%	50	100,0%	45	100,0%

CT7 - Comentário à tabela 7

A Tabela 7 mostra a proveniência dos estudantes admitidos por Concelho, ao longo de três anos. A análise da base geográfica de recrutamento por Concelho mostra-nos a importância assumida pelo Concelho de Setúbal, seguido dos Concelhos da zona ribeirinha norte da Península de Setúbal que, sendo demograficamente mais dinâmicos, se constituem em zonas de atração privilegiadas no contexto do Distrito.

Tabela 8 - Distrito de proveniência dos estudantes matriculados

Distrito	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Lisboa	3	5,0%	1	2,0%	1	2,2%
Santarém	0	0,0%	0	0,0%	2	4,4%
Setúbal	56	93,3%	49	98,0%	40	88,9%
Outros	1	1,7%	0	0,0%	2	4,4%
Total	60	100,0%	50	100,0%	45	100,0%

CT8 - Comentário à tabela 8

A análise da base geográfica de recrutamento mostra-nos a existência de uma forte regionalização centrada quase exclusivamente no Distrito de Setúbal (88,9% em 2013/14, 98% em 2014/15 e 93,3 em 2015/16), o que reflete o reconhecimento que o Curso e a Escola continuam a ter na região, pese ainda os constrangimentos à mobilidade, por parte de uma população que frequenta o curso na condição de trabalhador-estudante. Outros Distritos representam uma incipiente base geográfica quanto ao recrutamento de alunos para este curso, dado, eventualmente o seu funcionamento ocorrer em regime pós-laboral.

Tabela 9 - Região de proveniência dos estudantes matriculados

Região	2015/2016	%	2014/2015	%
ALENTEJO	1	1,7%	0	0,0%
ALGARVE	0	0,0%	0	0,0%
CENTRO	0	0,0%	0	0,0%
ILHAS	0	0,0%	0	0,0%
LISBOA	59	98,3%	50	100,0%
NORTE	0	0,0%	0	0,0%
Total	60	100,0%	50	100,0%

CT9 - Comentário à tabela 9

Relativamente à região do país de origem dos estudantes de GRH-PL, confirmamos pela análise da tabela nº 9 os dados já referidos nas duas tabelas anteriores, ou seja, como o concelho e distrito de Setúbal estão situados na zona da Grande Lisboa, esta aparece como a zona de proveniência, esmagadoramente maioritária, destes estudantes.

g) Distribuição dos estudantes matriculados

Tabela 10 - Distribuição por género, dos estudantes matriculados

Género	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Feminino	41	68,3%	37	74,0%	26	57,8%
Masculino	19	31,7%	13	26,0%	19	42,2%
Total	60	100,0%	50	100,0%	45	100,0%

CT10 - Comentário à tabela 10

Os estudantes da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral apresentam um elevado índice de feminização (68,3% dos estudantes são do sexo feminino em 2015/16).

Tabela 11 - Distribuição por faixa etária, dos estudantes matriculados

Faixas Etárias	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Até 20 anos	4	6,7%	2	4,0%	1	2,2%
Dos 21 aos 23 anos	14	23,3%	3	6,0%	4	8,9%
Dos 24 aos 27 anos	6	10,0%	18	36,0%	8	17,8%
Dos 28 aos 35 anos	10	16,7%	9	18,0%	8	17,8%
Dos 36 aos 40 anos	11	18,3%	9	18,0%	8	17,8%
Mais de 40 anos	15	25,0%	9	18,0%	16	35,6%
Total	60	100,0%	50	100,0%	45	100,0%

CT11 - Comentário à tabela 11

Os dados presentes na tabela 11 evidenciam uma dispersão pelo conjunto das faixas etárias indicadas a partir dos 21 anos. No ano lectivo de 2015/16 houve um aumento significativo do número de estudantes na faixa etária dos 21 aos 23 anos e dos estudantes com mais de 40 anos.

Tabela 12 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/escolaridade dos pais (do pai e da mãe)

Escolaridade dos pais	2015/2016	%	2014/2015	%
Sem nível de escolaridade	14	11,7%	7	7,0%
Básico 1	28	23,3%	29	29,0%
Básico 2	10	8,3%	17	17,0%
Básico 3	19	15,8%	13	13,0%
Secundário	31	25,8%	20	20,0%
Superior	8	6,7%	8	8,0%
Desconhecido	6	5,0%	6	6,0%
Sem Informação	4	3,3%	0	0,0%
Total	120	100,0%	100	100,0%

Tabela 13 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/situação profissional dos pais (do pai e da mãe)

Situação Profissional dos pais	2015/2016	%	2014/2015	%
Reformados	37	30,8%	20	20,0%
Empregados	43	35,8%	52	52,0%
Desconhecido	10	8,3%	3	3,0%
Desempregados	8	6,7%	10	10,0%
Outros	18	15,0%	15	15,0%
Sem Informação	4	3,3%	0	0,0%
Total	120	100,0%	100	100,0%

CT13 - Comentário à tabela 13

Em relação à origem socioeconómica/situação profissional dos pais dos alunos de GRHPL observa-se que a distribuição pelo conjunto de categorias consideradas, com relevo para a as situações de Empregados e Reformados. As categorias Desconhecido e Outros também são particularmente expressivas, o que sugere a necessidade de uma melhor recolha destes dados.

Parte B3 - Estudantes inscritos

a) Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

Tabela 14 - Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

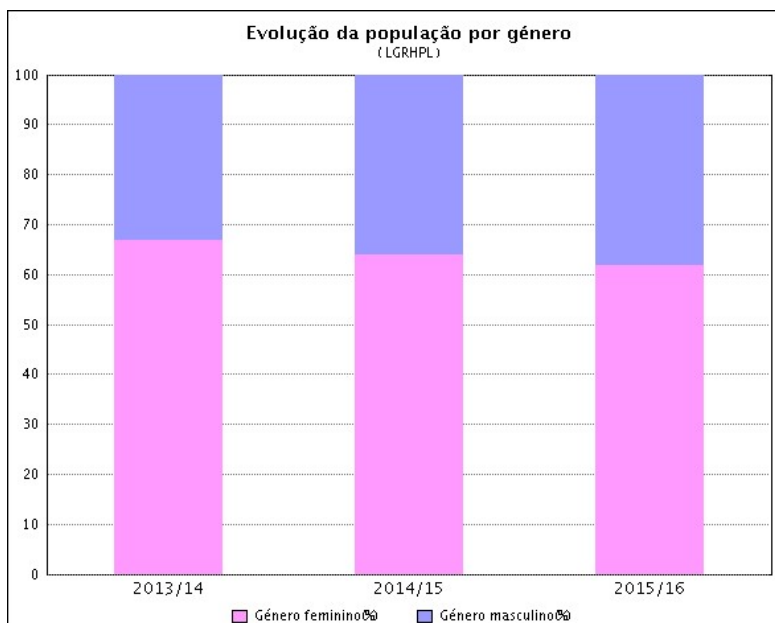
Ano Curricular	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
1º Ano	71	45,2%	53	37,6%	51	33,3%
2º Ano	37	23,6%	34	24,1%	46	30,1%
3º Ano	49	31,2%	54	38,3%	56	36,6%
Total	157	100,0%	141	100,0%	153	100,0%

CT14 - Comentário à tabela 14

A distribuição dos alunos da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (Pós-Laboral) pelo conjunto dos anos curriculares, ao longo do triénio em análise, evidencia, de um modo geral, uma redução do 1º para o 2º ano, o que se relaciona, certamente, com o facto do primeiro ano apresentar uma maior taxa de reprovação.

b) Distribuição dos estudantes inscritos por género

Gráfico 2 - Distribuição dos estudantes inscritos por género



CG2 - Comentário ao gráfico 2

Tal como referido anteriormente, os estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral apresentam um elevado índice de feminização.

c) Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Tabela 15 - Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Faixas etárias	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Até 20 anos	5	3,2%	2	1,4%	1	0,7%
Dos 21 aos 23 anos	24	15,3%	9	6,4%	10	6,5%
Dos 24 aos 27 anos	26	16,6%	40	28,4%	30	19,6%
Dos 28 aos 35 anos	34	21,7%	30	21,3%	37	24,2%
Dos 36 aos 40 anos	22	14,0%	22	15,6%	25	16,3%
Mais de 40 anos	46	29,3%	38	27,0%	50	32,7%
Total	157	100,0%	141	100,0%	153	100,0%

CT15 - Comentário à tabela 15

Os dados presentes na tabela 15 evidenciam uma dispersão dos estudantes pelo conjunto das faixas etárias indicadas, com destaque para os maiores de 23 anos. As faixas etárias que compreendem menos estudantes são as que correspondem aos alunos com idades inferiores a 20 anos e entre os 36 e os 40 anos. No ano de 2015/16 houve uma redução de estudantes na faixa etária dos 24 aos 27 anos e um aumento dos alunos com mais de 40 anos.

d) Estudantes com Estatuto Trabalhador Estudante (ETE)

Tabela 16 - Estudantes com Estatuto de Trabalhador Estudante

Estudantes com ETE	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Estudantes com ETE/Estudantes inscritos	78	50,0%	75	53,0%	99	65,0%

CT16 - Comentário à tabela 16

A percentagem de estudantes com estatuto de trabalhador estudante tem oscilado entre os 50% e 65%. Estes valores diminuiram nos últimos anos, designadamente em 2015/2016. Este facto poderá estar associado ao grande aumento das taxas de desemprego, existentes na região e no país, nos últimos anos.

Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

B4.1 - Mobilidade

Tabela 17 - Informação relativa a mobilidade dos estudantes

Mobilidade	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Estudantes em mobilidade incoming (1)	1	0	1
Estudantes em mobilidade outgoing (1)	0	0	0
Graduados com Mobilidade	0	0	0
Estudantes incoming/Estudantes inscritos	0,6%	0,0%	0,7%
Estudantes outgoing/Estudantes inscritos	0,0%	0,0%	0,0%

Observações (1) Conceito de estudante em mobilidade incoming por curso (Ver Glossário IPS)

CT17 - Comentário à tabela 17

Este relatório reporta ao 7º ano de implementação do Curso de Gestão de Recursos Humanos em regime Pós-Laboral, existindo 1 aluno (0,6%) a frequentar programas de mobilidade internacional. Os dados apresentados remetem para a realidade da ESCE e não especificamente desta Licenciatura. Com efeito, o facto de estarmos perante um curso a funcionar em regime pós-laboral tende a atrair pouco os estudantes para programas de mobilidade internacional.

B4.2 - Internacionalização

Tabela 18 - Informação relativa à internacionalização de estudantes e docentes

Internacionalização	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Estudantes Estrangeiros	8	6	1
Docentes Estrangeiros	1	0	0
Graduados Estrangeiros	1	0	0

CT18 - Comentário à tabela 18

De acordo com os dados constantes na tabela 18, o número de alunos estrangeiros aumentou no ano de 2015/16 -8 estudantes. Este curso tinha também 1 docente estrangeiro em 2015/16.

B4.3 - Parcerias internacionais

As oportunidades disponíveis aos alunos da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS estão integradas no Programas Erasmus e na Mobilidade Internacional – Brasil . De forma a concretizar estas oportunidades, destaca-se um conjunto de parcerias europeias e brasileiras existentes na ESCE: PARCERIAS INTERNACIONAIS – PROGRAMA ERASMUS Espanha: - Universidad de Alicante - Universidad de Extremadura - Universidad de Barcelona (Facultat d'Economia i Empresa) - Universidad Politécnica de Cartagena - Universidad de Sevilla - Universidade de Vigo França: - Université de Picardie Jules Verne - School of International Business - Université Paris 13 - INSEEC Paris - Université de Poitiers Holanda: - Hogeschool Rotterdam Reino Unido: - Dundee College Bélgica: - Karel De Grote - Hogeschool - Katholieke Hogeschool Antwerpen - Katholieke Hogeschool Kempen - Hogeschool West - Vlaanderen Alemanha: - International School of Management Alemanha - Technische Universität Kaiserslautern Dinamarca: - Niels Brock Copenhagen Business College Itália: - Università degli Studi di Firenze Irlanda: - Dundalk Institute of Technology Grécia: - Technological Educational Institute of Patras Holanda: - Hogeschool Rotterdam Polónia: - Gdansk University of Technology - Poznan University of Economics - The West Pomeranian Business School - Angelus Silesius State School of Higher Vocational Education in Walbrzych Finlândia: - Helsinki

Metropolia University of Applied Sciences - Laurea University of Applied Sciences Eslováquia - Comenius University in Bratislava República Checa: - Vysoka Skola Technicka a Economicka - College of Polytechnics Jihlava - Private College of Economic Studies Hungria: - Kodolányi János Fiskola Letónia: - Rigas Tehniska Universitate - Banku Augstskola - BA School of Business and Finance Lituânia: - Vilnius Law and Business College Lituânia PARCERIAS INTERNACIONAIS – MOBILIDADE INTERNACIONAL – BRASIL Protocolos de Cooperação: - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - Universidade Federal do Ceará - Universidade Federal de Juiz de Fora Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades: - Universidade Estadual de Campinas - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Universidade Federal da Paraíba - Universidade Federal de Santa Catarina - Universidade de São Paulo - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - Universidade Federal da Bahia

PARTE C - CARACTERIZAÇÃO DAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS

As práticas pedagógicas em uso se, por um lado, são influenciadas pelas especificidades das diferentes unidades curriculares que compõem o programa de estudos, por outro, são induzidas pelo regulamento geral de avaliação, aprovado pelos órgãos da Escola, o qual estabelece um conjunto de parâmetros formatadores da margem de autonomia dos docentes e indutor de uma cultura pedagógica específica. A tradição da Escola, a par da organização estrutural das atividades letivas, nomeadamente da organização dos tempos letivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas e aulas práticas) aponta para um modelo pedagógico que procura conciliar atividades de natureza expositiva nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com atividades de natureza participativa nas aulas práticas, e com o recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular. Destaca-se, igualmente, a oportunidade que os estudantes têm de realização de um estágio curricular ou em alternativa um projeto organizacional aplicado no último trimestre do curso. Os estudantes do curso em regime pós-laboral realizam na sua grande maioria projetos organizacionais aplicados que são objeto de um relatório e avaliado em prova pública com a participação de três docentes da Escola. De acordo com o regulamento geral de avaliação da ESCE, os docentes recorreram a um conjunto relativamente diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com dimensões de avaliação coletiva ,através de formatos de avaliação escrita e oral, entre outros.

PARTE D - ANÁLISE GLOBAL DOS RESULTADOS

Parte D1 - Resultados Académicos

a) Indicadores de sucesso global por ano letivo e por UC/Módulo

Tabela 19 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 1º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2015/2016				2014/2015				2013/2014			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1107	Análise Financeira	Finanças	89	66,3%	46,1%	69,5%	66	62,1%	34,8%	56,1%	68	61,8%	48,5%	78,6%
LGRHP1110	Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	70	70,0%	68,6%	98,0%	54	70,4%	57,4%	81,6%	48	75,0%	68,8%	91,7%
LGRHP1106	Contabilidade	Contabilidade	80	100,0%	48,8%	48,8%	53	75,5%	39,6%	52,5%	53	79,2%	56,6%	71,4%
LGRHP1112	Estatística	Métodos Quantitativos	127	47,2%	28,3%	60,0%	112	47,3%	24,1%	50,9%	106	36,8%	16,0%	43,6%
LGRHP1105	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	66	92,4%	83,3%	90,2%	45	80,0%	68,9%	86,1%	45	84,4%	77,8%	92,1%
LGRHP1111	Informática	Sistemas e Tecnologias de Informação	91	72,5%	40,7%	56,1%	62	72,6%	30,6%	42,2%	67	76,1%	50,7%	66,7%
LGRHP1101	Introdução à Gestão	Gestão	74	81,1%	63,5%	78,3%	54	72,2%	51,9%	71,8%	59	81,4%	64,4%	79,2%
LGRHP1104	Introdução ao Direito	Direito	81	87,7%	45,7%	52,1%	45	82,2%	26,7%	32,4%	48	93,8%	68,8%	73,3%
LGRHP1103	Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	66	89,4%	87,9%	98,3%	44	77,3%	70,5%	91,2%	48	87,5%	83,3%	95,2%
LGRHP1102	Marketing	Marketing	70	87,1%	61,4%	70,5%	49	83,7%	63,3%	75,6%	46	87,0%	65,2%	75,0%
LGRHP1108	Microeconomia	Economia	108	71,3%	42,6%	59,7%	81	98,8%	16,0%	16,3%	76	59,2%	31,6%	53,3%
LGRHP1109	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	69	72,5%	68,1%	94,0%	51	68,6%	64,7%	94,3%	47	74,5%	68,1%	91,4%
1º ano			991	76,0%	53,9%	70,9%	716	72,5%	41,9%	57,8%	711	70,7%	53,3%	75,3%

CT19 - Comentário à tabela 19

No 1º ano de GRHPL e no que respeita aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, mais particularmente no referente ao ano de 2015/16, as taxas são satisfatórias, mas devem ser melhoradas (4 unidades curriculares têm taxa de sucesso inferior a 60% de acordo com o rácio aprovados/avaliados, número que aumenta para 6 de acordo com o rácio aprovados/inscritos). Nesta perspetiva destacam-se as unidades curriculares de Contabilidade, Introdução ao Direito, Microeconomia, Informática, Estatística e Análise financeira. No entanto, quando analisamos 2015/16, comparativamente a 2014/15, observamos uma diminuição da taxa de insucesso em todas as unidades curriculares, à exceção das unidades curriculares de Contabilidade e Marketing. Os resultados, considerando os estudantes aprovados de entre os avaliados, podem refletir as dificuldades deste tipo de alunos em se integrarem na lógica escolar que lhes é fornecida, a par das dificuldades em disponibilizar tempo para acompanhar as atividades letivas e o estudo, dada a sua condição de trabalhadores-estudantes e as implícitas exigências e dificuldades na conciliação da vida profissional com a familiar e a académica. Estes factos tendem a exigir, também da parte dos docentes, o desenvolvimento de novas abordagens pedagógicas, capazes de contribuir para a superação das limitações apontadas, constituindo por isso, um desafio coletivo. Os resultados podem decorrer, entre outros fatores, das metodologias de ensino-aprendizagem adotadas e de problemas anteriores associados aos baixos níveis de literacia matemática que tendem a dificultar o sucesso escolar nas unidades curriculares em que é exigida essa competência de base. A unidade curricular de Contabilidade evidencia dados que exigem atenção, dado que as taxas de sucesso decaíram substancialmente neste último ano, relativamente a anos precedentes.

Tabela 20 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 2º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2015/2016				2014/2015				2013/2014			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1116	Análise de Dados	Métodos Quantitativos	40	87,5%	75,0%	85,7%	35	74,3%	54,3%	73,1%	54	72,2%	70,4%	97,4%

LGRHP1118	Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	38	89,5%	50,0%	55,9%	36	86,1%	66,7%	77,4%	48	89,6%	75,0%	83,7%
LGRHP1117	Direito do Trabalho I	Direito	35	97,1%	68,6%	70,6%	32	87,5%	68,8%	78,6%	41	97,6%	87,8%	90,0%
LGRHP1122	Direito do Trabalho II	Direito	34	73,5%	61,8%	84,0%	31	80,6%	71,0%	88,0%	43	88,4%	88,4%	100,0%
LGRHP1123	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	33	75,8%	69,7%	92,0%	37	78,4%	70,3%	89,7%	41	90,2%	70,7%	78,4%
LGRHP1120	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	36	72,2%	69,4%	96,2%	31	90,3%	77,4%	85,7%	43	81,4%	81,4%	100,0%
LGRHP1136	Gestão de RH na Administração Pública	Gestão de Recursos Humanos	35	88,6%	74,3%	83,9%	30	90,0%	76,7%	85,2%	40	90,0%	87,5%	97,2%
LGRHP1119	Gestão Orçamental	Gestão	47	78,7%	48,9%	62,2%	45	77,8%	55,6%	71,4%	51	82,4%	52,9%	64,3%
LGRHP1115	Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	39	87,2%	79,5%	91,2%	36	80,6%	61,1%	75,9%	47	91,5%	83,0%	90,7%
LGRHP1113	Macroeconomia	Economia	28	100,0%	92,9%	92,9%	29	96,6%	86,2%	89,3%	39	97,4%	89,7%	92,1%
LGRHP1121	Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	35	77,1%	54,3%	70,4%	33	87,9%	78,8%	89,7%	43	83,7%	79,1%	94,4%
LGRHP1114	Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	36	88,9%	61,1%	68,8%	34	88,2%	73,5%	83,3%	48	89,6%	83,3%	93,0%
2º ano			436	84,4%	66,3%	78,5%	409	84,4%	69,2%	82,0%	538	87,4%	78,4%	89,8%

CT20 - Comentário à tabela 20

Verifica-se que as taxas de aprovação na maioria das unidades curriculares se situam entre os 60 e os 70% no rácio aprovados/inscritos. No entanto, as taxas de reprovação no rácio aprovados/inscritos permite destacar as Ucs de Base de Dados (50%), Gestão Orçamental (48,9%) e Políticas de Remuneração (54,3%).

Tabela 21 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 3º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2015/2016				2014/2015				2013/2014			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1130	Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	24	95,8%	95,8%	100,0%	34	100,0%	97,1%	97,1%	43	100,0%	97,7%	97,7%
LGRHP1290	E-Business	Área Científica não definida no sistema	21	100,0%	100,0%	100,0%	32	96,9%	96,9%	100,0%	45	97,8%	97,8%	100,0%
LGRHP1133	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	39	71,8%	71,8%	100,0%	46	63,0%	63,0%	100,0%	49	73,5%	73,5%	100,0%
LGRHP1127	Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	25	96,0%	96,0%	100,0%	34	94,1%	91,2%	96,9%	43	97,7%	95,3%	97,6%
LGRHP1124	Gestão da Qualidade	Gestão	24	95,8%	91,7%	95,7%	38	97,4%	92,1%	94,6%	46	100,0%	84,8%	84,8%
LGRHP1131	Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	26	92,3%	92,3%	100,0%	35	100,0%	91,4%	91,4%	43	97,7%	95,3%	97,6%
LGRHP1126	Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	23	100,0%	82,6%	82,6%	35	94,3%	91,4%	97,0%	45	95,6%	88,9%	93,0%
LGRHP1128	Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	26	88,5%	84,6%	95,7%	40	95,0%	90,0%	94,7%	46	89,1%	73,9%	82,9%
LGRHP1129	Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	23	95,7%	95,7%	100,0%	33	100,0%	97,0%	97,0%	41	97,6%	95,1%	97,5%
LGRHP1132	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	24	91,7%	91,7%	100,0%	33	100,0%	93,9%	93,9%	41	100,0%	95,1%	95,1%
LGRHP1125	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	23	95,7%	91,3%	95,5%	36	100,0%	100,0%	100,0%	46	93,5%	91,3%	97,7%

3º ano	278	91,7%	89,2%	97,3%	396	93,7%	90,4%	96,5%	488	94,5%	89,5%	94,8%
---------------	------------	--------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------	--------------

CT21 - Comentário à tabela 21

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se muito satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das unidades curriculares oscilam entre os 80% e os 90% no rácio aprovados/inscritos.

Tabela 22 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o Plano de Estudos (global)

	2015/2016				2014/2015				2013/2014			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Global	1705	80,7%	62,8%	77,8%	1521	81,2%	61,9%	76,2%	1737	82,6%	71,3%	86,3%

CT22 - Comentário à tabela 22

Os resultados presentes nesta tabela vêm confirmar, em termos relativos, o que foi referido, nos comentários às tabelas anteriores. A taxa de sucesso global foi de 62,8% (aprovados/inscritos) e 77,8% (aprovados/avaliados) no ano letivo 2015/16.

b) Retenção e abandono do curso

Tabela 23 - Retenção e abandono do curso

Indicadores	2015/2016	%	2014/2015	%	2013/2014	%
Retenção no 1º Ano	18	34,0%	9	17,7%	5	7,5%
Anulações de matrícula no curso	39	25,3%	31	22,1%	32	20,9%

CT23 - Comentário à tabela 23

No que diz respeito à retenção no 1º ano, os dados apresentados na Tabela 23 indicam um aumento de 2013/14 para 2014/15 e de 2015/16 (7,5% e 17,7%, 34,0% respetivamente). Estas taxas de retenção no 1º ano, estão necessariamente articuladas com os indicadores de sucesso/insucesso das múltiplas unidades curriculares já analisadas na Tabela 19. A percentagem de retenção no 1º ano não é alheia ao facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações, em sentido restrito, registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular, a saber: Microeconomia, Estatística, Contabilidade, Introdução ao Direito, Informática. No que concerne às taxas de abandono escolar, não obstante manter-se estável, em 2015/16 a taxa de Anulações de Matrícula no Curso foi de 25,3%. Tal facto, poderá estar associado à crise económica que se vive no país e, muito embora já existam estudos no IPS a explicar os motivos do abandono, conviria que estes fossem representativos dos cursos, por forma a podermos compreender melhor os motivos que levam os estudantes deste curso pós-laboral ao abandono escolar.

Tabela 24 - Indicadores de eficácia global

Indicadores	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Total de Graduados	31	24	34
Graduados em até N anos/Total de Graduados	58,1% - 18	58,3% - 14	67,6% - 23
Graduados em N + 1anos/Total de Graduados	25,8% - 8	16,7% - 4	23,5% - 8
Graduados em N + 2anos/Total de Graduados	6,5% - 2	12,5% - 3	8,8% - 3
Graduados em > N + 2anos/Total de Graduados	9,7% - 3	12,5% - 3	0,0% - 0
N.º médio de inscrições dos Graduados	4	4	3
Graduados/Estudantes matriculados	51,7%	48,0%	75,6%
Nota Média Final dos Diplomados	13,4	13,3	13,9

c) Indicadores de eficácia global

CT24 - Comentário à tabela 24

Relativamente aos indicadores de eficácia global, salienta-se a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular ser inferior ao desejável. Com efeito, só cerca de 58,1% é que o conseguiu em três anos letivos. Este dado pode resultar não só dos elementos anteriormente identificados, mas também de possíveis estratégias dos alunos quanto à gestão das matrículas ao longo do tempo, derivadas da difícil conciliação entre escola, trabalho e família enquanto trabalhadores-estudantes.

Parte D2 - Outros indicadores relevantes

Parte D3 - Perceções sobre o processo de Ensino/Aprendizagem

PARTE E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR

O rácio que serve de base ao cálculo do insucesso escolar deveria ser alterado, devendo este ser calculado com base no rácio avaliados/aprovados, embora os restantes valores em análise também forneçam elementos importantes para se compreender as dinâmicas que podem afetar, em termos pedagógicos, o funcionamento das UCs. A aulas de apoio em horário exequível para alunos do Pós laboral poderiam ajudar a resolver alguma lacunas da sua formação de base, uma vez que como observamos a via privilegiada de entrada são os maiores de 23 anos. Formação contínua do corpo docente, ao nível das práticas pedagógicas e científicas. - Valorização do processo de avaliação contínua, adaptando-o à realidade do pós-laboral (ex., investir mais na avaliação em sala de aula, reduzindo ao máximo os trabalhos de grupo a realizar em horário extra-aulas). - Garantir que a realização do Projeto Organizacional Aplicado ou Estágio decorra nos timings esperados, de modo a permitir que os estudantes concluem a licenciatura durante os três anos curriculares previstos.

PARTE F - AÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES

As limitações de tempo destes alunos dificulta a sua participação em ações extracurriculares, todavia procuramos incentivar a sua participação em ações como: Seminários, Conferências, Feira de Emprego e Semana do Curso de Gestão de Recursos Humanos.

PARTE G - INSERÇÃO NA VIDA ATIVA E EMPREGABILIDADE

O facto de não dispormos de dados objetivos relativos ao curso, sobre o período em análise, impede-nos de fazer considerações sobre este item.

PARTE FINAL - CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA

A. - Análise global dos resultados

Este relatório reporta, respetivamente, aos três últimos anos de implementação do curso, e constitui, tal como em anos anteriores, um espaço e um momento de reflexão relativamente ao processo de melhoria do funcionamento da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral que gostaríamos de assinalar. Tal como em relatórios anteriores, mantemos que dos elementos aqui sistematizados importa destacar a capacidade que o Curso tem evidenciado em atrair alunos na sua zona geográfica de influência, conforme se pode constatar pela taxa de ocupação das vagas disponibilizadas. Tal significa que o projeto científico-pedagógico que sustenta o curso se mostra adequado para a prossecução dos objetivos a que se propõe na medida em que permite um elevado nível de reconhecimento social do curso. Apesar deste balanço positivo, identificaram-se alguns aspetos que importa melhorar nomeadamente no que respeita aos indicadores de sucesso escolar e aos modelos pedagógicos adotados.

B. - Propostas de melhoria a implementar

No conjunto das propostas de melhoria salientamos aquelas que já foram propostas no âmbito das medidas de apoio ao sucesso escolar.